

Rosemarie Wesseling, pedagogisch coach bij Partou kinderopvang

Trainingen leiden niet vaak tot echte gedragsverandering in het team. Herkenbaar? Dan zal het boek *Groepsdruk – In tien stappen naar succesvol teamgedrag* je helpen om inzichtelijk te krijgen waarom het niet is gelukt om een blijvende verandering binnen je team te creëren.

De ongeschreven regels binnen teams

In feedbacktrainingen is het gebruikelijk om drie stappen te doorlopen. Meestal start je met het bespreken van de huidige situatie. Vervolgens formuleer je het gewenste gedrag en waar mogelijk oefen je dit in een rollenspel. Tot slot bespreek je met elkaar hoe je tot het gewenste gedrag kunt komen. Volgens de auteurs, die beiden psy-

choloog en teamcoach zijn, wordt in dit proces een zeer belangrijke stap overgeslagen. Namelijk, het boven water krijgen van de ongeschreven regels die binnen het team heersen. De invloed die de ongeschreven regels hebben op de synergie en dynamiek binnen een team is enorm.

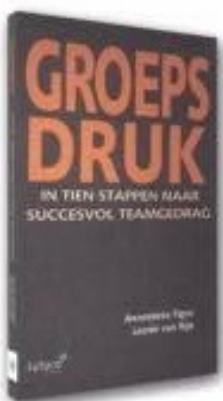
Figuee en Van Rijn geven aan dat conformisme en ongeschreven regels niet kunnen bestaan zonder druk vanuit de groep. Hoe groter die druk is, des te sterker de ongeschreven regels worden nageleefd. In het boek vind je de volgende omschrijving van groepsdruk: 'De druk die groepsleden uitoefenen op groepsleden om hun gedrag aan te passen, zodat het overeenkomt met het gedrag van de groep.' Groepsdruk kan positief werken, maar heeft vaker negatieve effecten. Zo kan het de kwaliteit van de besluitvorming beïnvloeden, houdt het onwenselijk gedrag in stand en worden mensen met een andere mening buitenspel gezet.

Quickscan

Managers die hiermee aan de slag willen gaan, kunnen hiervoor de in het boek opgenomen quickscan gebruiken. Daarmee breng je snel in kaart hoe je team

erfor staat. Daarnaast wordt inzicht gegeven in de verschillende mechanismen die zich binnen een team afspelen. Om helder te krijgen in hoeverre het huidige gedrag van het team overeenkomt met het gewenste gedrag, wordt er gewerkt met een meetlat voor het team. Van belang is om het gewenste gedrag zo concreet mogelijk te beschrijven. Want hoe concreter de verwachtingen zijn omgeschreven, des te duidelijker dit voor iedereen is.

Het tweede deel staat vooral in het teken van observeren. Observeren van een team kost tijd. Tijd die door veel managers niet gemaakt wordt of gemaakt kan worden. Toch geven Figuee en Van Rijn aan dat competenties ontwikkelen en de juiste vaardigheden aanleren alleen lukt als er tijd wordt gestoken in observeren. Een goede observatie dient als basis voor het geven van feedback en ontwikkeladviezen. Tot slot wordt in het derde deel beschreven wat de tien stappen naar teamsucces zijn. Het is leuk dat hierin ook de meest gemaakte fouten worden benoemd. In de verschillende praktijkvoorbeelden in het boek vind je ook veel tips over wat je vooral niet moet doen. <



Groepsdruk In tien stappen naar succesvol teamgedrag

AUTEURS: LÉONIE VAN RIJN, ANNEMIEKE FIGEE
PRIJS: € 22,95
UITGAVE: FUTURO UITGEVERS